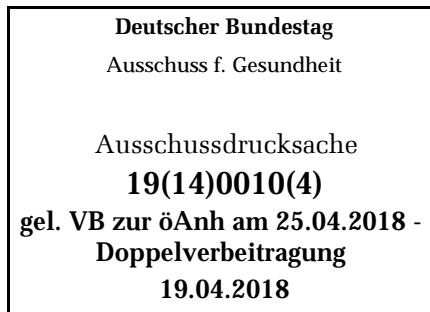


aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.



Herrn
Erwin Rüdgel, MdB
Vorsitzender des Ausschusses für Gesundheit
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

mailto: jasmin.holder@bundestag.de

030 / 33 858 11-0
info@aba-online.de

19.04.2018 JBA
Stn-Nr. BT-07/2018

Stellungnahme

anlässlich der öffentlichen Anhörung durch den Ausschuss für Gesundheit des Deutschen Bundestages am 25. April 2018 zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE.

**Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Betriebsrenten – Doppelverbeitragung abschaffen
BT-Drucksache 19/242.**

Sehr geehrter Herr Rüdgel,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns für die Einladung zu der oben genannten Anhörung herzlich bedanken. Zur Vorbereitung der Anhörung übersenden wir Ihnen wunschgemäß unsere Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Den Antrag, Betriebsrenten nicht gleichzeitig in der Finanzierungs- und der Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu belasten, unterstützen wir. Die Beseitigung der zweimaligen Verbeitragung ist zwar rechtlich nicht zwingend geboten, ihre Abschaffung würde in der Praxis der betrieblichen Altersversorgung (bAV) aber einen außerordentlich wirkungsvollen Fehlanreiz beseitigen.

1. Vorbemerkung

Der Begriff der Doppelverbeitragung wird in der politischen Diskussion verwendet, um zwei verschiedene Sachverhalte zu beschreiben.

Einerseits wird der Begriff der Doppelverbeitragung verwendet für den mit dem GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) umgesetzten Wechsel von der Verbeitragung mit dem halben Beitragssatz für Rentenleistungen (bzw. der Beitragsfreiheit von Kapitalleistungen) zur Verbeitragung mit dem vollen Beitragssatz. Statt von „Doppelverbeitragung“ sollte man hier von Betriebsrentenverbeitragung mit dem vollen Beitragssatz sprechen. Davon sind nahezu alle Versorgungsanwärter und Betriebsrentner betroffen, die gesetzlich krankenversichert sind: Jeder gesetzlich Versicherte, der nach dem 1. Januar 2004 eine Betriebsrente oberhalb der Versicherungsfreigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V (2018: 152,25 Euro im Monat) erhält, muss auf seine Betriebsrente die vollen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Jeder gesetzliche Versicherte, der eine Betriebsrente als Kapitalleistung erhält, muss seit Inkrafttreten des GMG einhundertzwanzig Monate lang Beiträ-

ge zahlen (für einen fiktiven monatlichen Zahlbetrag in Höhe von 1/120 der Kapitalleistung). Bis Ende 2003 waren Kapitalleistungen beitragsfrei.

Andererseits wird die Belastung von Betriebsrenten in der Finanzierungs- und in der Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung als „Doppelverbeitragung“ bezeichnet. Fälle der mehrfachen Verbeitragung gab es schon vor Inkrafttreten des GMG, etwa bei den sogenannten echten Eigenbeiträgen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG, in Fällen der privaten Fortführung von Pensionskassenzusagen (früher sogar von Direktversicherungszusagen), bei Überschreitung der 4%-Grenze im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG, in den Fällen von laufenden Leistungen aus einer Direktversicherung, die nicht durch Umwandlung von Einmalzahlungen dotiert wurden und bei den betrieblichen Riesterrenten. Das GMG hat in all diesen Fällen dazu geführt, dass es ab 1. Januar 2004 zu einer zweimaligen Vollverbeitragung kommt.

Bei Verabschiedung des GMG im Jahre 2003 war noch davon auszugehen, dass Ende 2008 die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung auslaufen würde. So sah es das 2001 verabschiedete AVmG vor. Wäre die entsprechende AVmG-Regelung nicht entfristet worden, wäre die zweimalige Vollverbeitragung in den Fällen der Entgeltumwandlung zur Regel geworden.

Zum 1. Januar 2018 wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz der Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG zwar von 4% auf 8% erhöht, diese Erhöhung ist aber nicht sozialversicherungsrechtlich flankiert. Bei einer Dotierung über 4% hinaus wird es somit ebenfalls zur zweimaligen Vollverbeitragung kommen.

2. Kontraproduktive zweimalige Belastung mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Im Normalfall werden heute bei der betrieblichen Altersversorgung in der Finanzierungsphase keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung geleistet, in der Leistungsphase werden dann Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erhoben

mit dem vollen Beitragssatz. In der Praxis treten aber auch abweichende Konstellationen auf. Diese Fälle sind atypisch, aber keineswegs nur Ausnahmefälle und rechtlich zulässig: Anders als etwa das Steuerrecht kennt das Sozialversicherungsrecht keinen Grundsatz, dass Einnahmen nur einmal der Beitragspflicht unterworfen werden dürfen.

Besondere praktische Relevanz haben dabei die folgenden Konstellationen:

a) Fortführung einer Pensionskassenzusage mit eigenen Mitteln

2010 wurde höchstrichterlich entschieden, dass die Leistungen aus einer Direktversicherung, die der Arbeitnehmer nach einem Arbeitgeberwechsel privat als Versicherungsnehmer fortführte, nicht beitragspflichtig sind, soweit die Versorgung auf der privaten Fortführung beruht. Auf Leistungen aus Pensionskassen werden demgegenüber weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fällig, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden den Vertrag mit der Pensionskasse privat fortgeführt hat.

Diese Ungleichbehandlung wird von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts rein formal damit begründet, dass der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechts beim „Durchführungsweg Pensionskasse“ anders als bei der Direktversicherung nie völlig verlassen werden könne. Eine solche rechtliche Bewertung ist den Betroffenen nicht zu vermitteln. Darüber hinaus wird der vom Gesetzgeber ausdrücklich im Betriebsrentenrecht vorgesehene Anspruch des Arbeitnehmers, den Vertrag nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis privat weiterzuführen, im Hinblick auf eine Pensionskassenversorgung unattraktiv.

Gegen einige der oben genannten Urteile sind Verfassungsbeschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig.

b) Pauschalbesteuerte Beiträge

Für Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurden, bestand die Möglichkeit der sogenannten Pauschalversteuerung. In diesen Fällen wurden die Finanzierungsbeiträge bis zu einer Höhe von 1.752 Euro mit einem Lohnsteuersatz von 20 % in der Finanzierungsphase belastet. Unter bestimmten Voraussetzungen kann diese steuerrechtliche Regelung bis heute weiter genutzt werden. Erfolgte die Finanzierung durch den Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld) so geschah dies sozialabgabenfrei, erst die spätere Leistung ist beitragspflichtig. Erfolgt die Finanzierung allerdings aus laufendem Einkommen, so wurden und werden Sozialabgaben fällig. In diesen Fällen kommt es zu einer Verbeitragung von Versorgungsaufwand und späterer Leistung. Aufgrund der ungünstigen beitragsrechtlichen Wirkung wurde die Finanzierung aus laufendem Einkommen eher selten gewählt.

Teilweise wird zu Unrecht bestritten, dass in letzteren Fällen eine betriebliche Altersversorgung vorliegt. Auch wenn die Beiträge ausschließlich vom Arbeitnehmer finanziert wurden, handelt es sich dennoch um bAV. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber und die Beiträge sind einer Besteuerung unterworfen, die nur der betrieblichen Altersversorgung durch Direktversicherungen und Pensionskassen offen steht.

c) echte Eigenbeiträge

An der Finanzierung seiner Betriebsrente kann sich der Arbeitnehmer auch durch sogenannte echte Eigenbeiträge beteiligen. Echte Eigenbeiträge liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer bereits versteuertes und zur Sozialversicherung verbeitragtes Einkommen als eigene Beiträge (aus Nettoeinkommen) in die bAV einfließen lassen möchte, § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG. Auch in diesen Fällen kommt es zu einer zweimaligen Verbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Zahlenmäßig handelt es sich bei den echten Eigenbeiträgen – ungeachtet der öffentlichen Wahrnehmung – mit Abstand um die größte Fallgruppe doppelter Verbeitragung. Typisch ist dies für die Pensionskassen der chemischen Industrie.

3. Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden betriebliche Riesterrenten zum 1. Januar 2018 von der Verbeitragung im Alter freigestellt. Die Verbeitragung von privaten und betrieblichen Riesterrenten wurde dadurch gleichgestellt. Das ist zu begrüßen, da so die Attraktivität der betrieblichen Riesterrenten gerade für Geringverdiener deutlich erhöht wurde.

Im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wurde zudem die Steuerfreiheit von Beiträgen zu einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung von 4% der BBG (West) auf 8% erhöht (§ 3 Nr. 63 EStG). Demgegenüber bleiben weiterhin nur 4% beitragsfrei. Der Gesetzgeber sorgt damit erneut systematisch für einen neuen Fall der Doppelverbeitragung. Auf das Jahr 2018 bezogen müssen Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen – abzüglich der Entgeltumwandlungsbeträge – von unter 4.425 Euro, die arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Beiträge von insgesamt mehr als 260 Euro im Monat an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung leisten, den überschreitenden Teil sowohl in der Beitrags- als auch in der Leistungsphase in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragen.

Die Ausweitung der Steuerfreiheit ohne sozialversicherungsrechtliche Begleitung macht für diese Gruppe von Arbeitnehmern mit mittleren Einkommen die bAV unnötig unattraktiv.

4. Verbreitungshemmende volle Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Nicht nur die oben genannten Fälle der Belastung von Versorgungsaufwand und Leistung mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung verhindern eine Ausweitung der bAV. Einen starken Fehlanreiz hat das GMG zum 1. Januar 2004 gesetzt. Seit diesem Zeitpunkt müssen alle in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Bezieher von Betriebsrenten auf ihre laufenden Versorgungsbezüge und Kapitalzahlungen den vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. Bis zum 31. Dezember 2003 fiel auf laufende Versorgungsbezüge nur der halbe Beitragssatz an und Kapitaleistungen waren beitragsfrei. Ohne Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen wurden die Betriebsrenten der gesetzlich versicherten Betriebsrentner um 9 bis 19% gekürzt. Das Vertrauen in verlässliche Rahmenbedingungen der bAV wurde dadurch stark beeinträchtigt.

5. Schlussbemerkung

Wir begrüßen es, dass die Frage der Doppelverbeitragung die Aufmerksamkeit der Gesetzgebung erlangt hat. Mit dem GMG ist eine politische Entscheidung getroffen worden, die zwar grundsätzlich rechtlich nicht zu beanstanden ist, bei den Beschäftigten und Betriebsrentnern aber in großem Maße Vertrauen gekostet hat und zu einer erheblichen Verunsicherung geführt hat. Jeder Versuch, die Anwendungsfälle doppelter Verbeitragung zu beseitigen, sollte nach unserer Auffassung darauf abzielen, keine neuen unsachgerechten Differenzierungen oder Ungleichbehandlungen zu verursachen.

Für eventuelle Rückfragen bzw. Erläuterungen in der Anhörung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen

Mit freundlichen Grüßen

**aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.**



Klaus Stieffermann
Geschäftsführer



Jean-Baptiste Abel
Referent